Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016

34 300 X Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2016

Nr. 94 LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 11 april 2016

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 16 december 2015 inzake de eerste bevindingen pilots reservisteninzet (Kamerstuk 34 300 X, nr. 70).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 7 april 2016. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

De griffier van de commissie,
Van Leiden

kst-34300-X-94
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

1
Is het bij u bekend wat de grootste pluspunten zijn die reservisten ervaren in het huidige reservistenbeleid? Zo ja, welke pluspunten zijn dit?
2
Is het bij u bekend wat de grootste knelpunten zijn die reservisten ervaren in het huidige reservistenbeleid? Zo ja, welke knelpunten zijn dit?

Op grond van de conferentie «De reservist in 2020» die in 2013 is gehouden (Kamerstuk 33 750 X, nr. 39), individuele contacten met reservisten en signalen vanuit de organisatie is mij bekend dat reservisten het als een groot pluspunt ervaren dat zij binnen de krijgsmacht maatschappelijk betrokken kunnen zijn en een tastbare bijdrage kunnen leveren aan vrede en veiligheid. Daarnaast kunnen reservisten door het werken in een unieke werkomgeving kennis en ervaring opdoen die ook in de civiele omgeving toepasbaar zijn en die bijdragen tot de persoonlijke ontwikkeling. Een knelpunt kan zijn dat het soms lastig is om een inzet als reservist te combineren met verplichtingen in de privé en civiele werksfeer.

2
Is het bij u bekend wat de grootste knelpunten zijn die reservisten ervaren in het huidige reservistenbeleid? Zo ja, welke knelpunten zijn dit?

Zie het antwoord op vraag 1.

3
Waarom is er geen loket bij het Ministerie van Defensie waar civiele werkgevers terecht kunnen met vragen over het reservistenbeleid?

Dat loket bestaat al enige jaren en is ingericht bij het Commando Dienstencentra (CDC). Het Service Centrum Employer Support (SC ESR) is als *frontoffice* eenvoudig bereikbaar voor iedere werkgever en reservist voor vragen of ondersteuning. Reservisten zijn niet verplicht om hun civiele werkgever(s) bij Defensie bekend te maken, maar een aantal doet dat wel. Defensie probeert zoveel mogelijk werkgevers proactief te bereiken met behulp van websites, *social media*, bijeenkomsten, brancheorganisaties en reservisten zelf. Er wordt veelvuldig een beroep gedaan op het huidige SC ESR. Gezien het belang ervan zal Defensie deze vorm van *Employer Support* verder blijven ontwikkelen.

4
Kunt u aangeven welke aanvankelijk geplande oefeningen en inzet van Korps Nationale Reserve (Natres) in 2015 uiteindelijk niet zijn doorgegaan vanwege de maatregelen eind 2015?

Er zijn in de laatste maanden van 2015 bij de Natres enkele oefeningen op compagniesniveau niet uitgevoerd vanwege de genomen beheersmaatregel. De nadelige effecten op de gereedheid van de Natres-eenheden bleef zeer beperkt. Het CLAS heeft ervoor zorggedragen dat de individuele gereedheid van de Natres-militairen gewaarborgd bleef.

5
Hoeveel uren hebben Natres-militairen in 2015 gemiddeld aan training/inzet besteed?

6
Wat is de geplande inzet en training (uren per Natres-militair) voor 2016?
7
Hoeveel uren per jaar per reservist van Natres zijn minimaal noodzakelijk om Natres-reservisten getraind te houden? Op basis van hoeveel uren per jaar worden Natres-reservisten aangenomen?
38
Klopt het dat Natres momenteel alleen nog maar op pelotonsniveau kan oefenen? Zo ja, hoe verhoudt zich dit tot uw eerdere uitspraken richting Kamer dat tijdelijke beheersmaatregelen zoals in 2015 in het jaar 2016 «niet voor herhaling vatbaar» zijn en bij voorkeur vermeden moeten worden (Wetgevingsoverleg Personeel Defensie, 2 november 2015)? Wat gaat u in 2016 doen om de problemen zo snel mogelijk op te lossen?

De reservisten worden niet voor een minimum aantal uren aangenomen. Gemiddeld werd in 2015 de Natres-militair 181 uur getraind of ingezet. Om op pelotonsniveau, het niveau waarop de Natres wordt ingezet, gereed te kunnen stellen, dient het personeel minimaal 121 uur te zijn getraind of ingezet. Per Natres-militair zijn in 2016 op basis van deze gereedstellingsnorm 121 uur toegewezen voor training en inzet.

6
Wat is de geplande inzet en training (uren per Natres-militair) voor 2016?

Zie het antwoord op vraag 5.

7
Hoeveel uren per jaar per reservist van Natres zijn minimaal noodzakelijk om Natres-reservisten getraind te houden? Op basis van hoeveel uren per jaar worden Natres-reservisten aangenomen?

Zie het antwoord op vraag 5.

8
Klopt het dat de geoefendheid en inzetbaarheid van de operationele Natres-bataljons onder het minimum vereiste niveau is gezakt? Hoe beoordeelt u dit en wat gaat u er binnen welke termijn aan doen?
18
Op welke manier heeft het tijdelijk stopzetten van oefeningen voor reservisten in 2015 effect gehad op de motivatie van reservisten? Kunt u iets vertellen over welke gevolgen dit heeft gehad? Zijn reservisten gestopt naar aanleiding van dit besluit?
19
Wat zijn de daadwerkelijke gevolgen geweest van deze stop op de geoefendheid en inzetgereedheid van de reservisten?
20
Wat zijn de gepercipieerde gevolgen geweest van deze stop op de geoefendheid en inzetgereedheid van reservisten? Hebben zij het gevoel minder op hun taken te zijn berekend door dit besluit? Kunt u dit toelichten?
27 (b)
Klopt het dat sinds augustus 2015 het opleidings- en trainingsprogramma van het Korps Nationale Reserve op grote schaal teruggeschroefd is, vrijwel alle interne en externe steunverle-

ningen geschrapt zijn en dat de organisatie in termen van inzetbaarheid, geoefendheid en integratie in de Defensieorganisatie zeer ver achteruitgegaan is? Zo ja, hoe beoordeelt u dit en wat gaat u eraan binnen welke termijn doen?
41
Hoe beoordeelt u de «noodklok» die de Algemene Vereniging van Reserve Militairen (AVRM) luidt over het reservistenbeleid, en de kritiek dat sinds augustus 2015 het opleidings- en trainingsprogramma van Natres op grote schaal is teruggeschroefd, vrijwel alle interne en externe steunverleningen geschrapt zijn en de organisatie in termen van inzetbaarheid, geoefendheid en integratie in de defensieorganisatie zeer ver achteruit is gegaan? Bent u bereid hier uitgebreid op in te gaan?
42
Hoe groot zijn de achterstanden inmiddels bij de reservisten, in het bijzonder Natres, op het gebied van geoefendheid en inzetgereedheid? Binnen welke termijn gaan die ingelopen worden?
44
Voor hoeveel reservisten is in 2015, als gevolg van de tijdelijke beheersmaatregel door het CLAS, een beperking opgelegd ten aanzien van de basisvaardigheden?

In de eerste helft van 2015 is met «spanning» gepland, omdat activiteiten in de loop van een jaar kunnen uitvallen. Toen halverwege het jaar bleek dat het reservistenbudget voor 2015 bij het CLAS te vroeg in het jaar zou worden uitgeput, was een beheersmaatregel voor later in het jaar onvermijdelijk om binnen de budgettaire kaders te kunnen blijven. De beperking van het aantal uren voor inzet van reservisten heeft vorig jaar gevolgen gehad voor het aantal trainingsmomenten en opkomsten voor reservisten van de Natres. De geoefendheid en inzetbaarheid van de operationele Natres-bataljons vereist een minimum van 121 uur. Er is geen indicatie dat de organisatie momenteel niet voldoet aan het minimumniveau wat inzetbaarheid, geoefendheid en integratie in de defensieorganisatie betreft. Ondanks de beheersmaatregel is in 2015 iets meer dan 100 procent van het geplande reservistenbudget besteed. Doordat in de laatste maanden van het afgelopen jaar een aantal oefeningen niet is doorgegaan, zijn de getraindheid en het opleidingsniveau gedaald. Zij voldoen nog wel aan het vereiste minimumniveau.

In 2016 zijn voldoende middelen beschikbaar gesteld om de reservisten van de Natres-bataljons overeenkomstig de norm gereed te stellen tot en met pelotonsniveau, het niveau waarop de Natres oefent en wordt ingezet. De motivatie van reservisten is nog steeds hoog, ondanks de onvrede die een beperkte groep heeft geuit over de afgenomen oefenmogelijkheden.

9
Kunt u aangeven of inzet van reservisten op een of andere manier tot verdringing leidt richting beroepspersoneel? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Er is geen sprake van een verdringingseffect op het huidige personeelsbestand. Het doel van het reservistenbeleid is niet de vervanging van beroepspersoneel door reservisten, maar een geleidelijke uitbreiding van de reservisteninzet. Met de geïntegreerde inzet van reservisten, juist tijdens piekbelasting en op plekken waar specialistische kennis nodig is, worden de inzetbaarheid en het voortzettingsvermogen vergroot. Er is hierdoor geen sprake van verdringing, maar van verrijking.

Door het doorlopend zoeken naar een optimale combinatie van personeel (beroeps, burgermedewerker, reservist en inhuur) kan de personele samenstelling op termijn wel veranderen. Daarbij spelen echter meer factoren een rol, zoals een veranderende arbeidsmarkt en de IT-ontwikkelingen.

10
Is al het geraamde budget voor reservisten in 2015 ook daadwerkelijk aan reservisten(beleid) uitgegeven?
39
Zijn alle middelen, bestemd voor de pilots, daadwerkelijk ingezet voor de pilots? In hoeverre zijn er middelen, bestemd voor de pilots, ingezet voor andere doeleinden, zoals problemen op korte termijn?

In 2015 is, net als in de afgelopen jaren, structureel meer aan reservisten uitgegeven dan was gebudgetteerd. Omdat een aantal pilots minder snel vorderde dan gehoopt, is een deel van het aanvullende budget voor pilots gebruikt om de reguliere reservisteninzet mogelijk te blijven maken. Het CLAS had namelijk geen financiële ruimte in het personeelsbudget om de toenemende inzet van reservisten te bekostigen. Dat leidde tot de beheersmaatregel van de commandant CLAS.

11
Hoeveel reservisten hebben het afgelopen jaar (2015) de dienst verlaten (uitgesplitst naar Natres en Reservist Specifieke Deskundigheid (RSD)) en hoeveel zijn er daadwerkelijk ingestroomd? Wat is de raming voor 2016?
13
Klopt het, zoals aangegeven in het rondetafelgesprek reservisten op 10 maart jl., dat de werving van reservisten voor 2016 en verder om budgettaire redenen vertraagd zal gaan worden?
24
Klopt het dat de instroom van reservisten beperkt wordt? Zo ja, waarom?

In 2015 zijn 322 Natres-reservisten en 175 overige reservisten uitgestroomd. In hetzelfde jaar zijn 298 Natres-reservisten en 229 overige reservisten ingestroomd. Reservisten worden niet als Reservist Militaire taken (RMT) of Reservisten Speciale Deskundigheid (RSD) in het personeelssysteem geregistreerd. Reservisten wisselen in hun carrière ook van RMT naar RSD-functies en andersom. Een nader onderscheid per categorie is daarom niet te maken.

Gegeven het beschikbare budget moeten er altijd keuzes worden gemaakt. Zo hebben het behoud van vaardigheden en de inzet van al aangestelde reservisten in 2016 een hogere prioriteit gekregen dan de aanstelling van nieuwe reservisten. Een gevolg hiervan is dat de omvang van het defensiebrede reservistenbestand vertraagd groeit.

12
Heeft u zicht op de oorzaken van uitstroom van reservisten? Wat waren de redenen van vertrek van reservisten in het jaar 2015?

De belangrijkste geregistreerde redenen zijn ontslag op verzoek en wegens leeftijd. De achterliggende redenen van vertrek onder reservisten worden niet geregistreerd en zijn daarom niet inzichtelijk. Het verloop van reservisten is laag vergeleken met organisaties die vrijwilligers inzetten. Het is mij bekend dat reservisten het soms lastig vinden om verplich-

tingen in de privésfeer en het werk te combineren met de verplichtingen als reservist.

13
Klopt het, zoals aangegeven in het rondetafelgesprek reservisten op 10 maart jl., dat de werving van reservisten voor 2016 en verder om budgettaire redenen vertraagd zal gaan worden?

Zie het antwoord op vraag 11.

14
Hoe verklaart u het feit dat MKB Nederland blijkbaar niet op de hoogte is van Employer Support?
15
Wat heeft u gedaan om organisaties als MKB-Nederland, VNO-NCW en Platform Zelfstandige Ondernemers (PZO) te informeren over de gevolgen voor werkgevers als een medewerker reservist wil worden?

Zie ook het antwoord op vraag 3. Het Service Centrum Employer Support Reservisten (SC-ESR) benadert voornamelijk individuele werkgevers van reservisten, mits deze bekend zijn. Daarnaast benadert Defensie ook brancheorganisaties met informatie. Op 17 mei 2010 hebben het Platform Defensie Bedrijfsleven (PDB) en Defensie een convenant gesloten. Daarmee is het SC-ESR als centraal informatiepunt voor reservist en werkgever gepositioneerd. VNO-NCW, MKB en andere organisaties maken deel uit van het PDB. Het PDB wordt regelmatig geïnformeerd over ontwikkelingen bij Defensie, ook die in het reservistenbeleid. Via de website van Defensie of Facebook is SC-ESR eenvoudig bereikbaar voor werkgevers uit het MKB en van VNO-NCW. Ook ZZP-ers, als zij zijn aangesloten bij PZO, kunnen van SC-ESR gebruikmaken om informatie in te winnen.

16
Ziet u mogelijkheden om te bekijken wat de mogelijkheden zijn voor bedrijven die reservisten in dienst hebben om als preferred supplier voor Defensie op te treden?
73
Wanneer zijn de nieuwe regels rond integriteit (met betrekking tot belangenverstrengeling) klaar?
81
Wanneer is het onderzoek rond de uitwisseling met marktpartijen, het employers support en de juridische en integriteitsobstakels klaar?

De mogelijkheden vergen nader onderzoek en zorgvuldige besluitvorming. Dit onderwerp is gebonden aan nationale en internationale regelgeving. Mede naar aanleiding van de waarneming van de commissie-Van der Steenhoven (risico's van belangenverstrengeling), wordt de personele samenwerking tussen Defensie en civiele werkgevers betrokken bij de verdere doorontwikkeling van het reservistenbeleid.

17
Ziet u ook de meerwaarde van een regionaal wervingsbeleid ten aanzien van reservisten om daarmee draagvlak voor Defensie en betrokkenheid met bedrijfsleven en haar medewerkers te vergroten, zoals voorgesteld tijdens het rondetafelgesprek?

Defensie ziet deze meerwaarde. De werving van al het personeel, inclusief reservisten, gaat uitgevoerd worden door het nieuw op te richten

Dienstencentrum Personeelslogistiek (DCPL). Het DCPL, waarvan de start voorzien is voor 1 januari 2017, wordt regionaal ingericht waardoor ook de in-, door- en uitstroom, inclusief de werving van reservisten, versterkt regionaal en samen met de krijgsmachtdelen vorm kunnen krijgen.

18
Op welke manier heeft het tijdelijk stopzetten van oefeningen voor reservisten in 2015 effect gehad op de motivatie van reservisten? Kunt u iets vertellen over welke gevolgen dit heeft gehad? Zijn reservisten gestopt naar aanleiding van dit besluit?

Zie het antwoord op vraag 8.

19
Wat zijn de daadwerkelijke gevolgen geweest van deze stop op de geoefendheid en inzetgereedheid van de reservisten?

Zie het antwoord op vraag 8.

20
Wat zijn de gepercipieerde gevolgen geweest van deze stop op de geoefendheid en inzetgereedheid van reservisten? Hebben zij het gevoel minder op hun taken te zijn berekend door dit besluit? Kunt u dit toelichten?

Zie het antwoord op vraag 8.

21
Zou het langer op functie laten zitten van personeelsadviseurs bij Defensie dan nu het geval is een positieve uitwerking kunnen hebben op het reservistenbeleid? Graag een toelichting.

Langer op functie blijven, heeft naar verwachting weinig effect op de beleidsontwikkeling, maar kan mogelijk wel de kwaliteit van de uitvoering versterken en voor meer continuïteit zorgen. Op dit moment inventariseert Defensie de functies waarbij verlenging van de standaard functieduur gewenst is. Een langere functieduur leidt bij bepaalde functies tot vergroting van de inzetbaarheid door het behoud van kennis en ervaring, en tot beperking van de niet-beschikbaarheid in verband met het volgen van een opleiding. De functie van personeelsadviseur wordt in deze inventarisatie meegenomen. De inventarisatie en beoordeling ervan worden in de loop van dit jaar voltooid en zullen leiden tot een herziening van de lijst van functies waarvoor een afwijkende, verlengde functieduur mag gelden.

22
Binnen welke termijn is verdere groei van de inzet van reservisten mogelijk, gezien de ernst en omvang van de huidige problematiek die met voorrang moet worden opgelost?
34
Klopt het dat, met een planning op 100% realisatie in plaats van 120% vorig jaar, u per saldo 20% kort ten opzichte van de planning van vorig jaar? Hoeveel minder gaat u, zelfs met de extra middelen op basis van de motie Van der Staaij cs. (34 000, nr. 23), in 2016 uitgeven aan reservisten? Welke consequenties heeft dat voor het reservistenbeleid?
36
Bent u bereid de motie Knops (34 300 X, nr. 25) volledig uit te voeren en te garanderen dat u niet meer zal bezuinigen op de

reservisten en ook geen «tijdelijke beheersmaatregelen» meer zult nemen zoals vorig jaar bij het CLAS?
43
In uw brief over de maatregelen om de basisgereedheid te versterken (34 300 X, nr. 41) gaf u aan dat van een bedrag van 56 miljoen euro voor het verhogen van de personele gereedheid ongeveer 36 miljoen euro wordt gebruikt om een hogere organieke vulling mogelijk te maken en 20 miljoen euro voor de intensivering van het reservistenbeleid, maar dat nog uitgewerkt moet worden hoe die hogere vulling het best kan worden bereikt en als gevolg daarvan de exacte verdeling over de inzet voor eigen personeel en reservisten nog kan «variëren». Wanneer kunt u uitsluitsel geven over deze exacte verdeling? In hoeverre is sprake van een spanningsveld?

De operationele commando's hebben voor 2015 met «spanning» gepland, omdat activiteiten in de loop van een jaar kunnen uitvallen. Toen halverwege het jaar bij het CLAS bleek dat het reservistenbudget te vroeg zou worden uitgeput, werden maatregelen voor later in het jaar onvermijdelijk. Uiteindelijk was de realisatie in 2015 in totaal € 28,3 miljoen. Ten opzichte hiervan zal in 2016 sprake zijn van een bescheiden intensivering van € 0,6 miljoen. Dit ondanks het feit dat ik de budgettaire groei in 2016, waarvan in mijn brief van 9 november 2015 (Kamerstuk 34 300 X, nr. 42) sprake was, heb moeten beperken tot € 1 miljoen om ook dit jaar binnen de financiële kaders te blijven. Wel is, net als in 2015, € 5 miljoen beschikbaar voor pilots voor de verdere doorontwikkeling van het reservistenbeleid.

23
Klopt het dat de verschillen tussen de verschillende brigades bij het Commando Landstrijdkrachten (CLAS) groot zijn als het gaat om samenwerking, oefenen en partnering tussen beroepsmilitairen en reservisten? Hoe verklaart u dat en bent u bereid brigades die minder doen aan te sporen meer te doen?

De Natres-bataljons zijn op vergelijkbare wijze georganiseerd en ondergebracht bij de gevechtsbrigades. De brigades verschillen echter van taakstelling en structuur. De verschillen beïnvloeden de wijze waarop de eenheden intern functioneren en de samenwerking wordt vormgegeven, hoe wordt geoefend en hoe de partnering tussen beroepspersoneel en reservisten verloopt.

24
Klopt het dat de instroom van reservisten beperkt wordt? Zo ja, waarom?

Zie het antwoord op vraag 11.

25
Bent u bereid de bestaande territoriale beperkingen op te heffen zodat reservisten naast individueel ook organiek uitgezonden kunnen worden? Zo nee, waarom niet?

Reservisten worden op vrijwillige basis uitgezonden. Daarvoor bestaat geen beperking, ook niet als de reservist in een territoriale eenheid werkzaam is. De bataljons van de Natres zijn van origine bestemd en gereserveerd voor nationale inzet. Dat maakt het voor andere eenheden mogelijk zich meer te richten op de gereedstelling voor (ook) expeditionaire inzet.

26
Klopt het dat er momenteel nog weinig oefenmomenten zijn voor reservisten met beroepscollega's en door de urenreductie ook weinig steunverlening aan beroepscollega's? Welke gevolgen heeft dit voor de kennis over en acceptatie van reservisten in de organisatie?
50
Heeft u onderzocht in hoeverre gezamenlijke oefeningen bijdragen aan respectievelijk de interne acceptie, de integratie en de onderlinge samenwerking tussen beroepsmilitairen en reservisten? Zo nee, waarom niet?

De vele ervaringen van de laatste jaren maken het aannemelijk dat samen oefenen en samenwerken bij inzet de acceptatie en integratie positief beïnvloeden. Ook internationaal, bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk, worden gezamenlijke oefeningen gezien als middel om de wederzijdse acceptatie te vergroten. De mogelijkheden om meer oefenmomenten voor reservisten met beroepscollegae te creëren, zijn niet eindeloos maar toereikend.

27 (a)
Bent u bereid meer moet doen om werkgevers te «belonen» die goed met reservisten omgaan? Bent u bereid naar voorbeeld van Duitsland een prijs uit te reiken aan de meest «reservisten-vriendelijke» werkgever?

In 2014 is de «Award voor de Reservistenwerkgever van het jaar» ingevoerd. Jaarlijks wordt reservisten gevraagd hun werkgever te nomineren. In 2015 heb ik die onderscheiding zelf mogen uitreiken en nomineerden reservisten in totaal 89 werkgevers. Het jaar daarvoor waren dat er nog maar 22. Een jury van werkgevers die lid zijn van het Overleg Orgaan Employer Support Reservisten, selecteert de winnaar.

Defensie werkt aan een uitgebreider stelsel, waarbij erkenning en waardering centraal staan. Omdat ook bekendheid essentieel is, wordt als volgende stap de reversspeld «*employer support*» ingevoerd. Ook wordt onderzocht of werkgevers die meewerken aan het reservistenbeleid, analoog aan het Canadese en Britse systeem, met een oorkonde kunnen worden gewaardeerd, of net als in Denemarken, op een speciale website kunnen worden vermeld.

27 (b)
Klopt het dat sinds augustus 2015 het opleidings- en trainingsprogramma van het Korps Nationale Reserve op grote schaal teruggeschroefd is, vrijwel alle interne en externe steunverleningen geschrapt zijn en dat de organisatie in termen van inzetbaarheid, geoefendheid en integratie in de Defensieorganisatie zeer ver achteruitgegaan is? Zo ja, hoe beoordeelt u dit en wat gaat u eraan binnen welke termijn doen?

Zie vraag 8.

28
Deelt u de opvatting dat een deel van de extra middelen ten behoeve van reservisten benut moet worden om extra capaciteit op het gebied van werving, selectie, loopbaanbegeleiding en ICT ondersteuning vrij te maken? Zo nee, waarom niet?
66
Welke kosten zijn er gemoeid met de veranderingen op het gebied van selectie en registratie?

De veranderingen op het gebied van werving- en selectie en IT-ondersteuning zijn in 2015 in een pilot beproefd. Dit is in 2015 bekostigd uit het budget voor pilots, in 2016 worden ontwikkelingen bekostigd uit een combinatie van budgetten (reservisten, innovatie en reguliere exploitatie).

29
In hoeverre is er verdringingseffect opgetreden door de belegging van reservistenbeleid bij diverse ondersteunende organisaties binnen Defensie, die daardoor in de knel kwamen bij de uitvoering van hun organieke taken? Is hiervan sprake geweest bij het Dienstencentrum Werving en selectie met de vertraging van de nieuwe aanwas van reservisten tot gevolg?
48
Waarom duurt het werven, opleiden en screenen langer dan verwacht?
54
Waarom was de opleiding te beperkt en onvoldoende gedifferentieerd? Was dat niet te voorzien geweest?

Er is geen sprake van een verdringingseffect. Voor de beoogde intensivering van het reservistenbeleid is in 2013 het Bureau Reservisten en Samenleving opgericht dat het proces ondersteunt. De daaruit voortvloeiende werkzaamheden voor andere organisatiedelen maken deel uit van het reguliere takenpakket. Een belangrijke oorzaak van de vertraagde instroom was dat de behoefte aan extra instroom pas in de eerste maanden van 2015 werd geconcretiseerd, omdat de omvang en opzet van de pilots toen pas concreet werden uitgewerkt. De werving, met daaraan gekoppeld de veiligheidsonderzoeken en opleidingen, kon pas daarna beginnen. De werving van specialisten kost veelal meer tijd, omdat bij reservisten genetwerkt wordt geworven en ook nieuwe doelgroepen worden benaderd. Zodra de kandidaat is geworven, is het selectie- en keuringsproces voor reservisten evenwel nagenoeg gelijk aan dat van de reguliere militair. De beperkte mogelijkheden tot maatwerk in opleidingen leverde voorts vertraging op, vooral omdat de reservist zich voor de initiële opleiding langer moet kunnen vrijmaken, terwijl dat niet altijd op korte termijn inpasbaar is in de privé en werkagenda. Ook waren de reservisten van de uiteenlopende experimenten niet altijd snel te plaatsen in benodigde opleidingen, zoals rijopleidingen.

30
Waarom is er bijna zes jaar na het rapport «Reserve-personeel en sociale zekerheid» (rapport Pols) nog steeds geen sprake van adequate implementatie en voldoende vooruitgang als het gaat om de rechtspositie van reservisten?
Bent u bereid hier zo snel mogelijk iets aan te doen?

Het rapport-Pols is in 2014 in overleg met de centrales van overheidspersoneel in een werkverband besproken, waarbij ook de auteur aanwezig was.

Voor alle knel- en zorgpunten die in het rapport-Pols werden genoemd zijn oplossingen besproken met de centrales van overheidspersoneel. Het laatste punt dat nog openstond, betrof de compensatie van het mogelijke verlies aan inkomen na een ongeval met dienstverband. Ook hierover is, in september 2015, overeenstemming bereikt met de centrales van overheidspersoneel.

31
Bent u bereid in het kader van de personeelsrapportage ook te rapporteren over de reservisten? Zo nee, waarom niet en hoe dan wel?

Ja, daartoe ben ik bereid. In de personeelsrapportages over 2016 zullen ook de personeellogistieke gegevens van de reservisten worden opgenomen.

32
Klopt het dat het aantal reserveofficieren al jaren door natuurlijk verloop afneemt? Zo ja, hoe beoordeelt u dit en wat gaat u eraan doen?

Het aantal reserveofficieren vertoont al jaren een dalende tendens als gevolg van contractbeëindiging en natuurlijk verloop. Het aantal is in 2014 en 2015 nagenoeg gelijk gebleven. Er is dus ruimte om de instroom vanuit hogere beroepsopleidingen en universiteiten te vergroten, en er is ruimte voor geschikte reservisten met ervaring om door te stromen als officier. Dit zal het reserve-officiersbestand verder helpen verjongen.

33
Hoe vaak komt het voor dat reservisten op een laat moment te horen krijgen van Defensie dat een missie niet doorgaat en dat ze niet worden ingezet? Deelt u de opvatting dat als zowel de reservist als zijn werkgever zich voorbereiden (zoals het regelen van vervanging op de werkplek), dat Defensie zich aan de afspraak moet houden en de reservist voor de toezegde periode moet overnemen?
35
Erkent u dat het niet nakomen van afspraken door Defensie repercussies heeft, niet alleen naar de reservisten, maar ook naar hun werkgevers? Bent u bereid hier in de toekomst meer rekening mee te houden?
51
Heeft u zicht op de financiële gevolgen voor de reservist/werknemer respectievelijk werkgever indien geplande oefening dan wel een gevraagde inzet geen doorgang kunnen vinden? En zo nee, waarom niet?
78
Hebben de pilots inzicht gegeven in de te hanteren termijn voor het vragen van inzet aan de reservisten, die alvorens te kunnen voldoen aan de vraag maatregelen moeten treffen zoals het regelen van vervanging of het vragen van verlof bij de werkgever? Zo nee, welke termijn hanteert u nu?
79
In hoeverre bent u zich bewust van de praktische gevolgen voor de reservist/werknemer respectievelijk werkgever indien geplande oefening dan wel een gevraagde inzet geen doorgang kunnen vinden? Wat kunt u doen om onnodige verlofaanvragen en andere door de reservisten te regelen praktische zaken die zij dienen te regelen na het verzoek om inzet, te voorkomen?

Het exacte aantal reservisten dat ondanks voorbereiding niet op missie gaat, is niet te achterhalen. Het aantal is echter laag. Als een missie niet of op een ander moment doorgaat, komt dat vrijwel altijd door aan een onvoorziene verandering in de samenstelling of opdracht van de missie of door internationale afspraken en ontwikkelingen. Personeel wordt tijdig voorbereid op een missie, en de missies zijn zowel in de voorbereiding als de uitvoering altijd dynamisch. Defensie neemt in voorkomend geval haar

verantwoordelijkheid. In overleg met de betrokken commandant, de reservist en zijn civiele werkgever wordt naar een maatwerkoplossing gezocht. De gevolgen van wijzigingen zijn per reservist, de desbetreffende privéomgeving en civiele werkgever anders. Een standaardregeling is daarom niet wenselijk, juist maatwerk is geboden.

Ook geplande inzetten en oefeningen kunnen soms onverhoopt geen doorgang vinden. Het is evident dat een tijdige planning, vaak maanden van te voren, de kans vergroot op tevredenheid bij de reservist, civiele werkgever en de desbetreffende commandant en dus in ieders belang is. Dat laat onverlet dat Defensie een organisatie is die continu en wereldwijd wordt ingezet. Flexibiliteit van de kant van de reservist en van de privé en civiele werkomgeving is daarom onontbeerlijk.

34
Klopt het dat, met een planning op 100% realisatie in plaats van 120% vorig jaar, u per saldo 20% kort ten opzichte van de planning van vorig jaar? Hoeveel minder gaat u, zelfs met de extra middelen op basis van de motie Van der Staaij cs. (34 000, nr. 23), in 2016 uitgeven aan reservisten? Welke consequenties heeft dat voor het reservistenbeleid?

Zie het antwoord op vraag 22.

35
Erkent u dat het niet nakomen van afspraken door Defensie repercussies heeft, niet alleen naar de reservisten, maar ook naar hun werkgevers? Bent u bereid hier in de toekomst meer rekening mee te houden?

Zie het antwoord op vraag 33.

36
Bent u bereid de motie Knops (34 300 X, nr. 25) volledig uit te voeren en te garanderen dat u niet meer zal bezuinigen op de reservisten en ook geen «tijdelijke beheersmaatregelen» meer zult nemen zoals vorig jaar bij het CLAS?

Zie het antwoord op vraag 22.

37
Bent u bereid een jaarlijks overzicht te maken van knelpunten en beperkingen bij de reservisten, op het gebied van materieel, geoefendheid, getraindheid, inzetgereedheid en dit aan de Kamer te doen toekomen? Zo nee, waarom niet?

Sinds 2013 wordt de Kamer bij de begroting en in het jaarverslag geïnformeerd over de mate waarin Defensie in staat is de inzetbaarheidsdoelstellingen te halen (Kamerstuk 32 733, nr. 116 van 14 februari 2013). Deze doelstellingen zijn afgeleid van de hoofdtaken van Defensie. In mijn brief van 15 september 2015 (Kamerstuk 33 763, nr. 84) zijn de materiële en personele gereedheid, geoefendheid en inzetbaarheid in samenhang per (type) eenheid toegelicht. Er wordt hierbij geen uitsplitsing gemaakt naar type personeel en dat is ook niet goed mogelijk. Reservisten werken immers op uiteenlopende momenten en verschillende plaatsen samen met beroeps- en burgerpersoneel aan het behalen van de gezamenlijke doelstellingen.

38
Klopt het dat Natres momenteel alleen nog maar op pelotonsniveau kan oefenen? Zo ja, hoe verhoudt zich dit tot uw eerdere uitspraken richting Kamer dat tijdelijke beheersmaatregelen zoals in 2015 in het jaar 2016 «niet voor herhaling vatbaar» zijn en bij voorkeur vermeden moeten worden (Wetgevingsoverleg Personeel Defensie, 2 november 2015)? Wat gaat u in 2016 doen om de problemen zo snel mogelijk op te lossen?

Zie het antwoord op vraag 5.

39
Zijn alle middelen, bestemd voor de pilots, daadwerkelijk ingezet voor de pilots? In hoeverre zijn er middelen, bestemd voor de pilots, ingezet voor andere doeleinden, zoals problemen op korte termijn?

Zie het antwoord op vraag 10.

40
Bent u bereid te pleiten voor meer geld voor Defensie, nog dit begrotingsjaar, onder meer ten behoeve van het reservistenbeleid?

Afhankelijk van de ontwikkelingen in de internationale veiligheidssituatie de komende jaren, en ook de beschikbare financiële mogelijkheden, staan het kabinet verschillende stappen voor ogen in het kader van een meerjarig perspectief (zie de brief «Uitwerking maatregelen versterking basisgereedheid van de krijgsmacht», Kamerstuk 34 300 X, nr. 41 en de brief «Stand van zaken uitwerking meerjarig perspectief op de verdere versterking van de krijgsmacht», Kamerstuk 33 763 X, nr. 98). De reservist maakt hier vanzelfsprekend deel van uit.

41
Hoe beoordeelt u de «noodklok» die de Algemene Vereniging van Reserve Militairen (AVRM) luidt over het reservistenbeleid, en de kritiek dat sinds augustus 2015 het opleidings- en trainingsprogramma van Natres op grote schaal is teruggeschroefd, vrijwel alle interne en externe steunverleningen geschrapt zijn en de organisatie in termen van inzetbaarheid, geoefendheid en integratie in de defensieorganisatie zeer ver achteruit is gegaan? Bent u bereid hier uitgebreid op in te gaan?

Zie het antwoord op vraag 8.

42
Hoe groot zijn de achterstanden inmiddels bij de reservisten, in het bijzonder Natres, op het gebied van geoefendheid en inzetgereedheid? Binnen welke termijn gaan die ingelopen worden?

Zie het antwoord op vraag 8.

43
In uw brief over de maatregelen om de basisgereedheid te versterken (34 300 X, nr. 41) gaf u aan dat van een bedrag van 56 miljoen euro voor het verhogen van de personele gereedheid ongeveer 36 miljoen euro wordt gebruikt om een hogere organieke vulling mogelijk te maken en 20 miljoen euro voor de intensivering van het reservistenbeleid, maar dat nog uitgewerkt moet worden hoe die hogere vulling het best kan worden bereikt

en als gevolg daarvan de exacte verdeling over de inzet voor eigen personeel en reservisten nog kan «variëren». Wanneer kunt u uitsluitsel geven over deze exacte verdeling? In hoeverre is sprake van een spanningsveld?

Zie het antwoord op vraag 22.

44
Voor hoeveel reservisten is in 2015, als gevolg van de tijdelijke beheersmaatregel door het CLAS, een beperking opgelegd ten aanzien van de basisvaardigheden?

Zie het antwoord op vraag 8.

45
Bent u bereid uitgebreid, per afzonderlijke brief, te reageren op de problematiek van reservisten die na Functioneel Leeftijdsontslag (FLO) als reservist zijn gaan dienen bij Defensie (https://www.vbm.info/postactieven/item/2559-nadienen-als-reservist-ugm-kwijt.html)? Om hoeveel oud-militairen gaat het, hoe is de informatievoorziening naar hen geweest, wat gaat u doen om de problemen op te lossen? Bent u bereid een fatsoenlijke regeling te treffen voor de reservisten die nu dreigen hun Uitkering Gewezen Militairen (UGM) kwijt te raken?
46
Klopt het dat er een situatie ontstaan is waarbij tientallen gewezen militairen met een uitkering krachtens de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UKW) bijklussen bij Defensie (https://www.vbm.info/postactieven/item/2559-nadienen-als-reservist-ugm-kwijt.html)? Hoe heeft dit kunnen gebeuren, wat gaat u eraan doen en hoe gaat u om met reservisten die nu door toedoen van Defensie hun UKW dreigen te verliezen?

In het overleg met de centrales van overheidspersoneel is aan de orde geweest dat ongeveer honderd oud-beroepsmilitairen met een uitkering op grond van de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UGM) bij Defensie zijn aangesteld als reservist. In de regel vervalt het recht op de UGM-uitkering met ingang van de dag van terugkeer als militair ambtenaar in werkelijke dienst, dus ook als reservist. De inzet van oud-beroepsmilitairen na leeftijdsontslag kan waardevol zijn vanwege hun kennis en ervaring, maar daarvoor had een andere aanstellingsvorm moeten worden gekozen. Deze reservisten is daarom eind maart 2016 ontslag verleend. De defensieonderdelen zijn geïnformeerd over de te volgen werkwijze, waaronder het informeren van de betrokken reservisten en het aanbieden van een andere aanstellingsvorm. Uiteraard zullen de in werkelijke dienst als reservist opgebouwde aanspraken worden gerespecteerd en zullen zij geen nadelige gevolgen ondervinden wat betreft hun UGM-aanspraken.

47
Hoeveel van de vertrekkende beroepsmilitairen zijn geworven als reservist in 2014? Hoeveel van de vertrekkende beroepsmilitairen zijn er geworven in 2015? Hoe ziet de verdeling van reservisten er uit over de verschillende onderdelen?
60
Hoeveel procent van de vertrekkende beroepsmilitairen blijven momenteel als reservist na hun vertrek? Heeft Defensie een concreet doel voor ogen hoeveel dit in de toekomst zou moeten worden? Graag een toelichting.

Van de 3.904 uitgestroomde militairen in 2014 zijn er dat jaar 46 reservist geworden. Van de 3.210 uitgestroomde militairen in 2015 zijn er in dat jaar 76 reservist geworden. De verdeling van de reservisten op 1 januari 2016 is als volgt:

CZSK	527
CLAS	4.000
CLSK	425
KMAR	150
BS	4
CDC	143
DEFENSIE	5.249

In 2015 was het percentage vertrekkende beroepsmilitairen dat blijft als reservist 2,4, in 2014 was dit 1,2. Ik streef naar een verdergaande opwaartse lijn, waarbij draagvlak voor vernieuwing en verandering beter gestalte krijgt zonder quota.

48
Waarom duurt het werven, opleiden en screenen langer dan verwacht?

Zie het antwoord op antwoord 29.

49
Kunt u concreter toelichten hoe het komt dat het proces van het verkrijgen van een Verklaring van Geen Bezwaar door reservisten meer tijd kost dan verwacht? Wat is hiervan de oorzaak?

Veel reservisten zijn op het moment van solliciteren ouder dan 30 en hebben meer levenservaring en internationale werkervaring dan de gemiddelde schoolverlater. Een screening kan derhalve meer tijd kosten.

50
Heeft u onderzocht in hoeverre gezamenlijke oefeningen bijdragen aan respectievelijk de interne acceptie, de integratie en de onderlinge samenwerking tussen beroepsmilitairen en reservisten? Zo nee, waarom niet?

Zie het antwoord op vraag 26.

51
Heeft u zicht op de financiële gevolgen voor de reservist/ werknemer respectievelijk werkgever indien geplande oefening dan wel een gevraagde inzet geen doorgang kunnen vinden? En zo nee, waarom niet?

Zie het antwoord op vraag 33.

52
Heeft u inzicht in de administratieve laten voor de werkgevers van de reservisten bij een verzoek om inzet?

Defensie heeft ongeveer 5.000 reservisten van wie het gros ook werkzaam is bij een civiele werkgever. Het is niet van alle reservisten bekend of zij een civiele dienstbetrekking hebben en welke civiele werkgever het betreft. In het algemeen kan worden gesteld dat bij incidentele inzet van een reservist er geen specifieke administratieve lasten zijn voor de werkgever. Bij de inzet van langdurige aard is veelal sprake van

(onbetaald buitengewoon) verlof, het tijdelijk neerleggen van werkzaamheden, vervangende inhuur of de uitbesteding van werkzaamheden. Dat kan administratieve handelingen vergen van de werkgever, zoals het doorlópen van inhuurprocessen en het doorbetalen of tijdelijk beëindigen van een leasecontract of abonnement.

53
Hoeveel stageplaatsen heeft Defensie op dit moment beschikbaar voor studenten uit het hoger onderwijs?

Momenteel heeft Defensie 241 stageplaatsen beschikbaar voor studenten uit het hoger onderwijs (HBO en WO). Deze zijn verdeeld over de verschillende defensieonderdelen.

54
Waarom was de opleiding te beperkt en onvoldoende gedifferentieerd? Was dat niet te voorzien geweest?

Zie het antwoord op vraag 29.

55
Waarom is er nooit eerder aan gedacht om oud-beroepsmilitairen bij uitstroom als reservist te vragen?
56
Is hierbij het Duitse model (oud-militair wordt per definitie/wetgeving reservist) bruikbaar?
62
Kunt u uitleggen waarom het werven van reservisten onder vertrekkende beroepsmilitairen geen staand beleid is?

Het werven van reservisten onder vertrekkende beroepsmilitairen is geen nieuwe gedachte. In het verleden geschiedde dit onder beroepsmilitairen bepaalde tijd (BBT) van wie de verbintenis afliep. De afgelopen jaren geschiedde de werving onder vertrekkende beroepsmilitairen (FPS fase 1 en 2) nog niet op grote schaal maar hierin is, onder meer door pilots, het afgelopen jaar verandering gekomen.
Op basis van nieuwe protocollen van de begeleidings- & bemiddelingsorganisatie worden vertrekkende beroepsmilitairen bij de defensieonderdelen structureel benaderd voor een aanstelling als reservist.

In Nederland is de keuze om militair te worden en te blijven vrijwillig. Het past daarbij niet om, analoog aan het Duitse model, beroepsmilitairen wettelijk te verplichten om na hun aanstelling reservist te worden. Een dergelijke verplichting kan daarbij ook nadelige effecten hebben op de werving van beroepsmilitairen. Ik zie vooralsnog geen aanleiding om het principe van vrijwilligheid aan te passen.

57
Zijn er vooraf doelstellingen gezet bij de pilots voor operationele inzet? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?
58
Wat waren nu de speerpunten/doelstellingen van de diverse pilots en zijn deze gehaald?
59
Tegen welke problemen is tijdens de pilots aangelopen? Kan dat per pilot uitgezet worden?
83
Wat zijn de belangrijkste lessen uit de eerste pilots, en hoe worden deze meegenomen in de volgende pilots?

84
Op welke wijze gaat Defensie reservisten meer inzetten bij gevechtsfuncties?

De pilots zijn bedoeld om te experimenteren met verschillende wijzen van inzet van reservisten bij verschillende onderdelen van Defensie. Ook als blijkt dat een bepaalde wijze van inzet niet handig is of niet werkt, is dat een bevinding die welkom is en helpt bij de doorontwikkeling van beleid. Daarnaast was het doel om defensieonderdelen zelf meer ervaring te laten opdoen met de bredere inzet van reservisten. Niet alle defensieonderdelen hadden al evenveel ervaring met reservisten. Zo had de Defensie Materieel Organisatie bijna geen ervaring met reservisten en het CLAS juist veel, maar vooral gericht op Natres, het Civiel-Militair Interactie Commando, geneeskundige capaciteit en nationale operaties. De kansen en ook problemen die uit de pilots naar voren kwamen, vertonen overeenkomsten, maar deden zich bij verschillende defensieonderdelen voor. De bevindingen zijn samengevat in de brief over de eerste bevindingen van de pilots reservisteninzet.

In 2016 wordt een beperkt aantal nieuwe pilots uitgevoerd. Tot dusver zijn reservisten, ook in de pilots, vooral ingezet in ondersteunende capaciteiten. De defensiebrede regie op de uitoefening van de pilots wordt versterkt om ervoor te zorgen dat ze zich nadrukkelijker richten op de kerncapaciteiten van Defensie en op een structurele flexibilisering van het personeelsbestand. Daarvoor heb ik een Stuurgroep Reservisten opgericht met vertegenwoordigers uit alle defensieonderdelen.

59
Tegen welke problemen is tijdens de pilots aangelopen? Kan dat per pilot uitgezet worden?

Zie het antwoord op vraag 57.

60
Hoeveel procent van de vertrekkende beroepsmilitairen blijven momenteel als reservist na hun vertrek? Heeft Defensie een concreet doel voor ogen hoeveel dit in de toekomst zou moeten worden? Graag een toelichting.

Zie het antwoord op vraag 47.

61
Kunt u toelichten hoe de compensatieregeling voor reservisten er momenteel uitziet? Kunt u daarbij specifiek ingaan op de regels voor compensaties die worden uitgekeerd als oefeningen of inzet op het laatste moment toch niet doorgaan, terwijl de reservist in kwestie wel op die inzet heeft gerekend, kosten heeft gemaakt en inkomsten misloopt? Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om een compensatie te krijgen en gelden hiervoor standaard bedragen?

De reservist ontvangt voor zijn inzet bij de krijgsmacht hetzelfde salaris als de beroepsmilitair. Daartoe is het uurloon op 1/165 van het maandsalaris gesteld. Er bestaat geen voorgeschreven regeling voor compensatie in het geval een inzet wordt afgelast. Indien een geplande langdurige inzet niet doorgaat, wordt in overleg met de reservist besproken of hij zijn civiele werk kan hervatten. Indien dat niet het geval is, wordt maatwerk toegepast, wat vervangende inzet kan inhouden. In dat geval wordt de reservist in werkelijke dienst gehouden en ontvangt hij daarvoor het militaire salaris.

62
Kunt u uitleggen waarom het werven van reservisten onder vertrekkende beroepsmilitairen geen staand beleid is?

Zie het antwoord op vraag 55 en 56.

63
Waaruit blijkt dat de inzet van reservisten onontbeerlijk is gebleken?

In meer brieven, zoals de Reservistennota 2014 (Kamerstuk 34 000 X, nr. 34), heb ik de toegevoegde waarde van reservisten toegelicht.

64
Welke problemen ondervinden werkgevers bij langdurige inzet van reservisten?

Ook als er goede afspraken zijn gemaakt door de reservist, Defensie en de werkgever, kunnen er nog zorgen bestaan over de rechtspositie en de nazorg. Goede communicatie door Defensie is en blijft belangrijk.

65
Wat zijn bij de pilots de grootste obstakels voor reservisten en beroepsmilitairen?

De belangrijkste knelpunten zijn vermeld in de brief over de eerste bevindingen van de pilots.

66
Welke kosten zijn er gemoeid met de veranderingen op het gebied van selectie en registratie?

Zie het antwoord op vraag 28.

67
Is er extra screening nodig bij de inzet van cyberreservisten?

Alle reservisten hebben een Verklaring van Geen Bezwaar nodig. Dat geldt ook voor specialisten zoals IT- en cyberexperts. Het screeningsniveau is afhankelijk van het soort functie. Omdat cyberreservisten in aanraking kunnen komen met technieken en systemen waar Defensie in hoge mate van afhankelijk is, is screeningsniveau A de eis voor de huidige reservistenfunctie IT-specialist.

68
Passen de cyberreservisten binnen de huidige loonstructuur van Defensie?

Defensie ondervindt op dit moment geen problemen met de loonstructuur.

69
Zijn er momenteel voldoende cyberreservisten geworven? Zo nee, wat zijn de tekorten en op welke wijze worden die getracht te dichten?

Defensie voert gesprekken met het bedrijfsleven om cyberprofessionals te interesseren voor een aanstelling als reservist. De capaciteit om mensen in te nemen is beperkt, maar er is wel sprake van een geleidelijke groei van het aantal cyberreservisten. In mijn brief van 15 maart jl. (Kamerstuk

33 321, nr. 7) meldde ik dat de prioriteit momenteel ligt bij het werven van reservisten met specifieke kennis van het cyberdomein. Defensie brengt in kaart voor welke functionaliteiten de kennis en deskundigheid van de reservisten het hardst nodig zijn.

70
Hoe is door beroepsmilitairen gereageerd op het volledig integreren van reservisten in eenheden? Is er ook sprake geweest van negatieve reacties? Graag een toelichting.

Ondanks goede voorbeelden is er soms ook sprake geweest van negatieve reacties. Angst voor verdringing en twijfel aan de gezamenlijk te bereiken kwaliteit komen voor. Professionaliteit wordt daarbij nog vaak gekoppeld aan de rechtspositionele aanstelling. Dat is herkenbaar bij meer organisaties die hebben gekozen voor verdergaande flexibilisering van het personeelsbestand. Dit kan worden overwonnen door meer en langdurig samen te werken.

71
Wat is de huidige stand van zaken ten aanzien van de pilot web based matching tool? Ziet het ernaar uit dat deze tool Defensie-breed in gebruik wordt genomen? Zo ja, wanneer?

De opdracht om een oplossing te leveren voor werven, selecteren en matchen is verstrekt. Op dit moment wordt gewerkt aan het uitwerken van de bedrijfsvoering en het programma van eisen voor het ontwikkelen en invoeren van de matchingtool Defensie voor reservisten. Deze tool is bedoeld voor defensiebreed gebruik. De invoering is eind 2016 voorzien.

72
Wanneer verwacht u de Kamer te kunnen melden of de administratieve inrichting daadwerkelijk kan worden verbeterd, zodat ook bij de Defensie Materieel Organisatie (DMO) en het Commando DienstenCentra (CDC) reservisten kunnen worden ingezet?
76
Kunt u een update geven over het aanpassen van procedures voor het inzetten van reservisten buiten de operationele commando's? Welke stappen zijn gezet sinds het versturen van uw brief in december 2015?

Er is een procedure uitgewerkt om de inzet van reservisten buiten hun eigen operationele commando te vergemakkelijken. Er moet een aanvraag worden ingediend en er moet binnen het desbetreffende defensieonderdeel budgettaire ruimte voor de inzet van de reservist zijn vastgelegd. De verrekening van de inzet zal periodiek door budgetoverheveling geschieden. De procedure is nu een aantal malen gehanteerd en zal na een evaluatie verder worden ingevoerd.

73
Wanneer zijn de nieuwe regels rond integriteit (met betrekking tot belangenverstrengeling) klaar?

Zie het antwoord op vraag 16.

74
Wanneer is de nieuwe handreiking voor leidinggevenden en Personeel & Organisatie-adviseurs klaar?

75
Is de handreiking voor leidinggevenden en P&O-adviseurs inmiddels aangeboden? Zo ja, hoe is hierop gereageerd door de doelgroep? Zo nee, wanneer gaat dit alsnog gebeuren?

De handreiking «Reservist bij de rijksoverheid: hoe zit het?», voor leidinggevenden, HR-adviseurs en medewerkers van de sector Rijk die reservist zijn, is gereed. Deze is sinds 25 februari jl. online te benaderen, zowel via het Rijksportaal vanaf een Rijkswerkplek als daarbuiten. De handreiking is ook in brochurevorm beschikbaar en is tijdens de rondetafelbijeenkomst op 10 maart jl. aan de VCD-leden beschikbaar gesteld door een vertegenwoordiger van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). BZK heeft als Rijkswerkgever in samenwerking met Defensie de brochure gemaakt en hierover Rijksbreed gecommuniceerd. Defensie heeft eveneens aandacht gegeven aan de brochure. Naar de handreiking is veel vraag, er is inmiddels een tweede druk in voorbereiding. Defensie onderzoekt samen met BZK of het mogelijk is een dergelijke handreiking ook voor andere overheidsniveaus te ontwikkelen. Inmiddels is hierover een gesprek met het bedrijfsleven gestart.

76
Kunt u een update geven over het aanpassen van procedures voor het inzetten van reservisten buiten de operationele commando's? Welke stappen zijn gezet sinds het versturen van uw brief in december 2015?

Zie het antwoord op vraag 72.

77
Op welke manier houdt men bij het plannen van oefeningen, opleiding en vergaderingen voor reservisten rekening met het gegeven dat de reservist (over het algemeen) zijn inzet als reservist combineert met een regulier werk/privéleven?

Defensie, een volcontinue organisatie, past zich waar mogelijk aan en verwacht dat ook van reservisten omwille van een goede samenwerking.

Oefeningen met alleen reservisten worden vaak gecomprimeerd uitgevoerd in dagdelen, avonden of weekenden. Dit is anders als het om langdurige geïntegreerde oefeningen met beroepspersoneel gaat. Daarom worden dit soort oefeningen zo lang mogelijk van te voren bekendgemaakt. Sommige opleidingen, zoals de middelbare defensievorming, worden inmiddels ook in deeltijd gegeven. Andere opleidingen komen vaker beschikbaar in een «e-learning» lespakket. Reservisten maken veel gebruik van deze vormen van opleiding. Vergaderingen met reservisten worden zoveel mogelijk in de avond of laat op de dag gehouden. Eenheden die veel met reservisten werken, houden rekening met hun beperkte beschikbaarheid overdag. Als reservisten deelnemen aan bijeenkomsten die grotendeels bestaan uit beroepspersoneel, is het echter niet efficiënt om altijd in de avonduren of weekenden bij elkaar te komen.

78
Hebben de pilots inzicht gegeven in de te hanteren termijn voor het vragen van inzet aan de reservisten, die alvorens te kunnen voldoen aan de vraag maatregelen moeten treffen zoals het regelen van vervanging of het vragen van verlof bij de werkgever? Zo nee, welke termijn hanteert u nu?

Zie het antwoord op vraag 33.

79
In hoeverre bent u zich bewust van de praktische gevolgen voor de reservist/werknemer respectievelijk werkgever indien geplande oefening dan wel een gevraagde inzet geen doorgang kunnen vinden? Wat kunt u doen om onnodige verlofaanvragen en andere door de reservisten te regelen praktische zaken die zij dienen te regelen na het verzoek om inzet, te voorkomen?

Zie het antwoord op vraag 33.

80
Wat zijn de gevolgen van de huidige mate van gebrek aan geoefendheid en inzetbaarheid van de militairen op de inzet van de reservisten?

De reservisten van het CLAS worden op basisniveau gereedgesteld voor hun taken en zijn daarmee inzetbaar.

81
Wanneer is het onderzoek rond de uitwisseling met marktpartijen, het employers support en de juridische en integriteitsobstakels klaar?

Zie het antwoord op vraag 16.

82
Uit welke onderdelen van de pilots blijkt dat een afzonderlijke reservistengeneraal niet nodig is?

Geen van de pilots heeft concrete aanleiding gegeven om een reservist als generaal aan te stellen in aanvulling op de generaals die expliciete verantwoordelijkheden hebben voor de verschillende facetten van het reservistenbeleid.

83
Wat zijn de belangrijkste lessen uit de eerste pilots, en hoe worden deze meegenomen in de volgende pilots?

Zie het antwoord op vraag 57.

84
Op welke wijze gaat Defensie reservisten meer inzetten bij gevechtsfuncties?

Zie het antwoord op vraag 57.

85
Kunt u een update geven over het nader onderzoeken van de problematiek rondom de vergoeding van de huidige 55 euro per dag en de aanbestedingsregels voor bedrijven waarvan werknemers als reservist worden ingezet? Zijn er inmiddels mogelijke oplossingen voor deze problemen gevonden of blijft het beleid ongewijzigd? Graag een toelichting.

De samenwerking tussen Defensie en civiele werkgevers, ook waar het de vergoeding betreft, wordt betrokken bij de doorontwikkeling van het reservistenbeleid. Daarbij zullen ook de mogelijkheden van de aanbestedingsregels worden bezien in relatie tot bedrijven waarvan werknemers als reservist worden ingezet.

86
Welke belangrijke keuzes moeten er wat Defensie betreft, nog gemaakt worden in beleid en bedrijfsvoering om tot de beoogde intensivering van de inzet van de reservisten te komen?

De nieuwe reservistennota die ik eind vorig jaar heb aangekondigd, zal geen nieuw beleidsstuk worden, maar een plan van aanpak met concrete doelen, mijlpalen en de bijbehorende financiële onderbouwing. Maar ook met een beschrijving van de concrete resultaten van de voortgezette pilots met aandacht voor het loopbaanbeleid voor reservisten, voor activiteiten op het gebied van *employer engagement* en voor integriteitsvraagstukken. Doordat er nog pilots lopen en de vervolgstappen mede afhankelijk zijn van de daardoor verkregen inzichten, kan ik u het plan van aanpak naar verwachting eind 2016 toesturen.